

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 3 июня 2026 г. № ТЗ/3908-6-1
"Потолок" доплат работникам при дополнительной работе: разъяснение Роструда"**

Вопрос

Вправе ли организация-работодатель установить в положении об оплате труда или дополнительных соглашениях к трудовым договорам максимальные и минимальные размеры доплат работникам за выполнение дополнительных трудовых обязанностей в следующих случаях: замещение временно отсутствующего работника, временное расширение зон обслуживания, увеличение объема работы?

Ответ

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 8 мая 2026 года, в пределах компетенции сообщает.

Согласно абзацу шестому части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая статьи 135 ТК РФ).

Частью первой статьи 60.2 ТК РФ установлено, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

В силу части второй статьи 60.2 ТК РФ поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

В трудовом законодательстве не установлен ни минимальный, ни максимальный размер доплаты работникам при временном расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Полагаем, что оформление расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, а также исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должно осуществляться путем заключения соглашения к ранее заключенному трудовому договору.

Таким образом, по нашему мнению, работодатель вправе установить в положении об оплате труда порядок определения размера доплаты за дополнительную работу, при этом в дополнительном соглашении к трудовому договору по соглашению сторон устанавливается размер доплат конкретному работнику за выполнение дополнительной работы с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления

Б.С. Гудко